

ALLEGATO A)

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI  
PERSONALE.**

**2023-2025**

## **ALLEGATO A)**

### **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2023-2024-2025**

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

A seguito di quanto indicato sopra si allega l'*organigramma* inteso come numero dei dipendenti in servizio alla data odierna (allegato 1) nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Comunale o del Sindaco.

Vengono presi in considerazione i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e si tiene conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Si allega l'attuale *situazione occupazionale* dell'Ente (allegato 2), dove vengono evidenziati i settori, i profili professionali, i posti occupati e i posti risultanti vacanti e assumibili nel rispetto delle disposizioni di legge.

Le nuove Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni sono state approvate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27 luglio 2018. Le citate Linee non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Nel presente piano, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva:

- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle dell'art. 7, D. Lgs n. 165/2001;
- che le assunzioni di categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- che in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs 165/2001;

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni, a partire dal 20/04/2020, sono subordinate al rispetto di nuove disposizioni, in materia di spesa del personale, previste dal D.L. n. 34/2019, art. 33 comma 2 e seguenti, secondo le disposizioni attuative dettate dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". La nuova normativa è imperniata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, cioè sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Punto di partenza, per definire il limite di spesa del personale entro cui si può procedere, con assunzioni di personale a tempo indeterminato, è calcolare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di determinare la fascia in cui l'Ente viene a collocarsi. Per i Comuni le fasce sono 3: enti virtuosi, intermedi e non virtuosi. Il calcolo deve essere fatto, con riferimento alla spesa di personale, "all'ultimo rendiconto approvato" (quindi rendiconto 2021) e, con riferimento alle entrate correnti, alla media degli "ultimi 3 rendiconti approvati" (quindi 2019-2020-2021) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come determinato in sede di assestamento del bilancio, relativo all'ultima annualità considerata. Per "ultimo rendiconto approvato" si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale e non rispetto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia approvato un ulteriore rendiconto, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto, non incrementabile, fra entrate correnti e spesa del personale. In pratica, nel corso della gestione, l'attivazione delle

procedure di assunzione, per quanto previste nella programmazione, dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente, nonché dell'equilibrio di bilancio asseverato, dovendo gli enti compresi nella soglia intermedia non incrementare il rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Passiamo all'analisi del calcolo per l'individuazione della fascia in cui si colloca il Comune di Mongrando:

Entrate correnti accertate (titolo I - II - III ultimo rendiconto approvato anno 2021 al netto dei rimborsi spese di personale):

- Anno 2019: € 2.770.732,70;
- Anno 2020: € 2.934.364,44;
- Anno 2021: € 3.400.568,99;

Media del triennio: € 3.035.222,04;

A detrarre FCDE Anno 2021: € 452.225,00;

Importo Netto Entrate: 2.582.997,04;

Spesa di Personale in servizio anno 2021: € 679.366,00;

Rapporto spese di personale/entrate correnti 2021: 26,30%;

Valore soglia DM 17/03/2020 Tabella 1 Comuni da 3000 a 4999 abitanti 27,20%;

Valore soglia DM 17/03/2020 Tabella 3 Comuni da 3000 a 4999 abitanti 31,20%;

Pertanto il Comune di Mongrando si colloca al di sotto del valore soglia della tabella 1 ed è da considerarsi Ente virtuoso;

La spesa di personale dell'anno 2018 è pari ad € 715.226,94 l'incremento ammesso dal DM 17/03/2020 per l'anno 2023 è pari al 27,00% corrispondente ad € 193.111,27.

Nell'anno 2023 a seguito del pensionamento di n. 1 dipendente categoria D Istruttore Direttivo responsabile dell'area segreteria, si prevede l'assunzione a copertura del posto. Inoltre viene prevista un'ulteriore assunzione di dipendente categoria D Istruttore direttivo, a copertura del posto del settore istruzione - socio assistenziale - cultura - sport, già vacante a seguito di pensionamento di dipendente nel corso dell'anno 2020. Le due assunzioni di personale categoria D Istruttore direttivo sono subordinate al rispetto dei vincoli di cui al D.M. 17/03/2020.

Le procedure concorsuali, per l'assunzione di 1 dipendente categoria D dell'area amministrativa settore istruzione, come da programmazione sono già state attivate e risultano concluse. A seguito di tale procedura, si renderà vacante un posto di categoria C, sarà necessario prevederne la sostituzione per garantire il normale svolgimento delle attività degli uffici demografici, si stabilisce pertanto di procedere all'assunzione di n. un dipendente in categoria C -istruttore amministrativo, mediante concorso pubblico. Attualmente il concorso risulta bandito e sono già state programmate le relative procedure selettive.

A seguito dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di un dipendente Istruttore Direttivo Amministrativo categoria D esiste una graduatoria di soggetti idonei e per la copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo dell'area segreteria si stabilisce pertanto di attingere a detta graduatoria.

Le procedure concorsuali per l'assunzione dell'Istruttore Amministrativo categoria C sono state attivate e il concorso è attualmente in esecuzione con assunzione nel corso dell'anno 2023 come sopra specificato, e cessazione della dipendente di categoria D.

Considerato il differenziale della retribuzione tra la categoria C e la categoria D conseguente alla assunzione pari ad € 2.458,46 (comprensivo di oneri riflessi), il costo per la categoria D è pari ad € 30.377,98 da considerare neutra in quanto a sostituzione di dipendente che cesserà dal servizio per pensionamento nel corso dell'anno 2023; neutra risulta l'assunzione di categoria C in quanto andrà a coprire il posto resosi disponibile dalla cessazione dal servizio del dipendente vincitore del concorso categoria D Istruttore Direttivo Amministrativo. Il maggiore onere per spesa di personale da sostenersi sarà pari a € 2.458,46.

Per quanto riguarda il servizio Asilo Nido occorre tenere conto che nel corso degli anni 2022 e 2023 vi saranno n. 2 cessazioni di educatrici categoria C, di cui una part time, riferita alla cessazione dell'anno 2022. Considerate le difficoltà di programmazione nonché il calo demografico degli ultimi anni, l'amministrazione intende procedere all'assunzione di 1 educatrice a tempo pieno e indeterminato tramite concorso pubblico, al fine di valutare e monitorare l'evoluzione della situazione, senza peraltro creare esuberanti di personale, sempre

nell'ottica di rispondere al meglio alle esigenze della collettività. Le procedure concorsuali sono state attivate e concluse, l'assunzione avverrà al momento della cessazione per pensionamento in corso dell'anno 2023, della dipendente in servizio a tempo pieno.

Per l'anno 2023 dall'assunzione di n. un/una educatore/rice categoria C Tempo pieno il cui costo annuo è pari ad € 28.599,93 non deriva maggiore spesa di personale in quanto la nuova assunzione andrà in sostituzione della cessazione.

La spesa derivante dalla programmazione per gli anni 2023-2024-2025, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale in base alle seguenti risultanze:

Media del triennio 2011/2013: € 779.782,00;

Stanziamanti per spesa di personale in servizio: € 697.998,50;

I costi per le nuove assunzioni sono pari a:

N. 2 Istruttori direttivi Categoria D.1 € 62.698,02

N. 1 Istruttore amministrativo Categoria C.1 € 28.599,93

N. 1 Educatrice Asilo Nido Categoria C.1 € 28.599,93

Totale spesa per nuove assunzioni € 119.497,87 rientrante nel limite della spesa ammessa dal DM 17/03/2020 pari ad € 193.111,27, mentre la spesa effettiva trattandosi di sostituzione di personale esistente, subisce unicamente l'aumento sopra specificato pari ad € 2.458,46 per l'area amministrativa.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, vengono previste:

- l'assunzione a tempo indeterminato, a copertura di posti che si renderanno vacanti in corso d'anno, delle figure da destinare all'espletamento delle funzioni dell'ente, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento;
- eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici e servizi;

Considerato che la programmazione finanziaria della spesa di personale rispetta il tetto di spesa di personale consentito dalla legge (media del triennio 2011/2013) la disponibilità potenziale per nuove assunzioni verrà utilizzata, come sopra indicato, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente sempre nell'ottica del contenimento della spesa;

Nell'ambito delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, per le finalità di cui all'art. 67, comma 5, lettera b, del CCNL 21/05/2018 e per gli effetti non correlati ad aumenti della dotazione organica, può essere destinata la somma pari a € 8.000,00, tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa di personale, nonché del vincolo sul trattamento economico accessorio complessivo del personale introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

Letto, approvato, sottoscritto,  
Mongrando

Carenzo dott. Roberto Segretario Comunale Responsabile del Personale

Il Sindaco Filoni Antonio (Responsabile del servizio di polizia municipale)  
I Responsabili dei Servizi:

Sasso Enrica (Responsabile del Servizio Segreteria, Anagrafe, Stato Civile, Elettorale Statistica promozionale, Attività produttive -SUAP - Commercio - Istruzione, sport, Cultura Sociale)

Sasso Paola (Responsabile del Servizio Economico Finanziario - Tributi)

Trocca Giada (Responsabile del Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo)

**ALLEGATO 1) ORGANIGRAMMA**

<b>AREA</b>	<b>RESPONSABILE</b>
<b>Area economico finanziaria Tributi</b>	<b>SASSO PAOLA</b>
	<b>Categoria D.2</b>
N. 2 Unità Assegnate:	
• Bertocco Federica	
Categoria C.1	
• Gremmo Beatrice	
Categoria C.1	
<b>Area amministrativa, demografica, statistica, promozionale e attività produttive</b>	<b>SASSO ENRICA Cessazione dal servizio per pensionamento in corso anno 2023</b>
	<b>Categoria D.6</b>
N. 3 Unità Assegnate:	
• Di Giusto Stephanie	Vincitrice concorso cat. D area Istruzione a copertura del posto che si renderà vacante in corso anno 2023
Categoria C.1	
• Folchini Elisa-	Vincitrice concorso cat. D area Amministrativa a copertura del posto che si renderà vacante in corso anno 2023 Verrà sostituita con vincitrice concorso cat. C
Categoria C.1	
• Manachino Enrico	
Categoria B.3	
<b>Area tecnica e tecnico manutentiva</b>	<b>TROCCA GIADA</b>
	<b>Categoria D.4</b>
N. 4 Unità Assegnate:	
• Zacchero Renzo	
Categoria B.4	
• Terribile Matteo	
Categoria A.2	
• Zorio Ramona	
Categoria C.5	
• Graziano Gabriele	
Categoria B.3	
<b>Area Cultura scolastica, socio educativa – assistenziale, amministrativa</b>	<b>SASSO ENRICA Cessazione dal servizio per pensionamento in corso anno 2023</b>
	<b>CAT. D.6</b>
N. 5 Unità Assegnate:	Cessazione dal servizio in data 31/08/2023 Verrà sostituita con vincitrice concorso educatori
• Crida Paola	
Categoria C.6	
• Peria Irene	
Categoria C.5	
• Rosso Caterina	
Categoria C.4	
• Mercandino Enrico	
Categoria B.8	
• Nuova assunzione sostituzione dipendente cessato per mobilità al 31/12/2022	
Categoria C.1	
<b>Area vigilanza custodia</b>	<b>FILONI ANTONIO (Sindaco)</b>

N. 1 Unità Assegnata:	
	<b>Categoria C.1</b>
• Pozza Marica	
Categoria C.1	

Allegato 2)  
 Personale Assunto o assumibile

TRIENNIO 2023 - 2025

SETTORE DI ATTIVITA' PROFILO PROFESSIONALE	Categoria	TOTALE	COPERTO	VACANTE
TECNICO-MANUTENTIVO ISTRUTTORE DIRETTIVO	D- D4	1	1	0
TECNICO-MANUTENTIVO - ISTRUTTORE	C-C5	1	1	0
TECNICO-MANUTENTIVO -NECROFORO -OPERATORE	A- A2	1	1	0
TECNICO MANUTENTIVO - CANTONIERE AUTISTA - NECROFORO.OPERATORE	B3-B3	1	1	0
TECNICO MANUTENTIVO - CANTONIERE AUTISTA - NECROFORO.OPERATORE	B1- B4	1	1	0
ECONOMICO FINANZIARIO - TRIBUTI ISTRUTTORE DIRETTIVO	D-D2	1	1	0
ECONOMICO FINANZIARIO - TRIBUTI ISTRUTTORE	C-C1	2	2	0
POLIZIA LOCALE AGENTE	C-C1	1	1	0
AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO ISTRUTTORE DIRETTIVO	D-D6	1	1	0
AMMINISTRATIVO -DEMOGRAFICO ISTRUTTORE	C-C1 Cessazione per sostituzione CAT.D - n. 2 e sostituzione 1 unità	1	Attualmente n. 2	0
AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO COLLABORATORE - MESSO NOTIFICATORE	B3-B3	1	1	0
CULTURA, SCOLASTICA,SOCIO EDUCATIVA,ASSISTENZIALE	D	1	1	0
CULTURA, SCOLASTICA,SOCIO EDUCATIVA,ASSISTENZIALE EDUCATORE	C C6 n1 C5 n1 C4 n1	3	3	0
CULTURA, SCOLASTICA,SOCIO EDUCATIVA,ASSISTENZIALE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C-C1	1	1	0
CULTURA, SCOLASTICA,SOCIO EDUCATIVA,ASSISTENZIALE AUTISTA SCUOLABUS - MESSO NOTIFICATORE.COLLABORATORE	B3-B8	1	1	0
		18	18	0